

男女比

男女バランス良好



セラピスト人員数

充実したセラピスト人員
※老健トップレベル



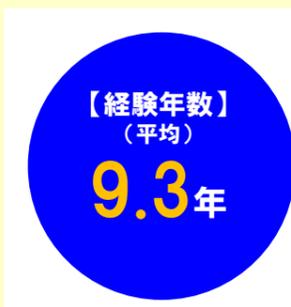
平均年齢

若く活気あり



経験年数

若手からベテランまで
幅広く揃っている



公休数：123日

休日数多くワークライフ
バランスが整っている
※年度により変動あり



産・育休取得率

育休への支援良好
※男性取得実績あり



有休取得率：平均78% ※全国平均 62.1% (R4年)

有休が取得しやすい



プライベートも充実！



介護老人保健施設アロンティアクラブ
リハビリテーション部



リハビリテーション部
ホームページ



採用サイト



YouTube
アロリハチャンネル

〒559-0014 大阪市住之江区北島2-7-32

大阪メトロ 四ツ橋線 住之江公園駅 4号出口より徒歩10分

TEL.06-6743-7004 (人事課 直通)

FAX.06-6743-7006 (人事課 直通)

Arontia

介護老人保健施設 アロンティアクラブ
リハビリテーション部



地域No.1に挑め

キミのチカラで切り拓こう
-Pioneer the way with your power-



医療法人 弘善会グループ
Medical Corporation Kouzenkai

施設概要

最高水準を満たした超強化型老健施設 介護老人保健施設 アロンティアクラブ

＼スムーズな在宅復帰・自立した生活の実現をサポート／

「住み慣れたご自宅での生活継続」を支援する「**リハビリ特化型老健施設**」を目指しています。

入所・短期入所

在宅復帰を目指し、医療管理・看護・介護・リハビリテーション等のサービスを提供します。



アロンティアクラブ リハビリ合宿

当施設オリジナル！

◀生活行為向上リハビリなどを実施。ボトックス注射実施後のリハビリフォロー等にも適しています。

デイケア（通所リハビリ）

食事や入浴などの日常生活上の支援や、機能訓練、口腔機能向上訓練などを行います。



アロンティアクラブ サーキット トレーニング

当施設オリジナル！

◀無酸素運動と有酸素運動を交互に実施。近畿大学医学部リハビリテーション医学、北野病院リハビリテーション科と共同研究。

訪問リハビリテーション

専門スタッフがご自宅へ訪問し、個々の状況に合わせてリハビリテーションを提供します。



◀装具選定も実施業者やケアマネ、看護師などと共に検討し、在宅環境下での動作確認や調整にも力を入れています。

私たちが目指すもの

私たちが関わる全ての方々に対して、長く安心して暮らせる地域社会の創造に貢献すること

ビジョン

- 臨床・教育・研究・地域貢献活動の4つの柱を包括的に行う
- 我々が提供できるリハビリテーションをカタチにしてい
- 多様なニーズに応えられるジェネラリストを育成する
- 各個人が生産性・付加価値の高いセラピストとなる



教育システム概要 - 「人と組織を成長させる」を実現する当施設の教育システム-

目指す人物像

生活期リハビリテーションにおける『**エキスパート・ジェネラリスト**』を目指す

目的

1. Science (科学・医学)とArt (現場)をつなぐ
2. 健康長寿社会などの多様なニーズに対応出来るセラピストの育成
3. あらゆる事案に対してオールラウンドに対応可能な”ジェネラリスト”を育成し、生活期(在宅)リハビリテーションの質の向上に寄与する(生活期リハを科学する)ことを目的とする



新人教育プログラム

- ★SV制にてOJTを導入
- ①PDCA面談(2回/年)
- ②キャリア面談
- ③バイザー面談(2回/年)
- ④新人研修カリキュラム 受講
- ⑤コアカリキュラム 受講
- ⑥症例発表(3回/年)
- ⑦タイムスタディ

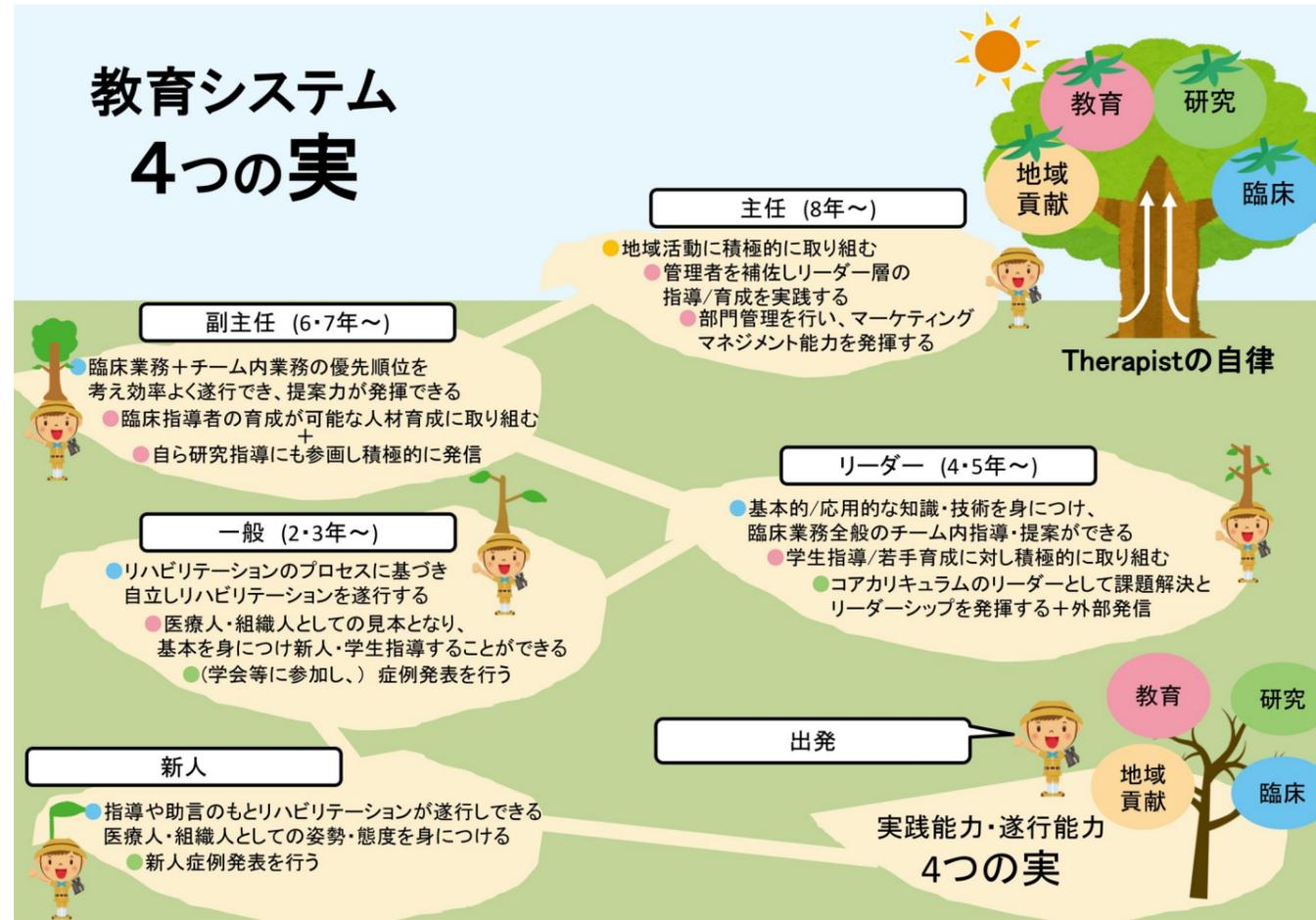
中堅育成プログラム

- ①PDCA面談(2回/年)
- ②キャリア面談
- ③バイザー面談(学生/新人)
- ④新人研修 講師
- ⑤新人SV・学生教育への参画
- ⑥コアカリキュラム リーダー
- ⑦学会発表

管理者育成プログラム

- ①PDCA面談(2回/年)
- ②キャリア面談
- ③リーダー研修 受講
- ④経営的参画、部内管理
- ⑤地域貢献活動への企画・参画
- ⑥学会発表
- ⑦学会発表支援

教育システム 4つの実



新人教育 システム・スケジュール

日付	単位	共通(POST)
4月	0	新人法人内研修
5月	3~5	担当を持ってのリハビリ開始 CC(ケースカンファレンス)の症例検討
6月	6~8	CC(ケースカンファレンス)の準備 新入職者紹介文の作成(該当者/バイザー)
7月	9~12	施設内症例発表① / タイムスタディ開始 ※1~7日まで supervisorとの面談①(人事考課用紙を基に実施)
8月	13~14	CC(ケースカンファレンス)の症例検討
9月	14~15	CC(ケースカンファレンス)の準備
10月	15	施設内症例発表②
11月	15	supervisorとの面談②(人事考課用紙を基に実施) CC(ケースカンファレンス)の症例検討
12月	15	タイムスタディ終了 / CC(ケースカンファレンス)の準備
1月	15	施設内症例発表③
2月	15	
3月	15	supervisorとの面談③(人事考課用紙を基に実施)

- バイザー
●Visor制度を導入 ※(advisor/supervisorを設定)
- 1 on 1 ミーティングの充実化 →年5回
(人事考課/目標面談/キャリア面談 等)
- 新人研修(4月)の受講
- 新人症例発表会(施設内) →年2回
- 新人症例発表会(協会等) →年1回



▼4月開催：新人 法人内研修 内容

	No.	テーマ	内容
総論	1	法人内連携	法人内の施設紹介および連携。組織図の開示。法人内ツアーの開催
	2	リハビリ業務関連(生活期)	リハ部マニュアル。生活期リハビリテーション部門における業務と基礎知識の理解
	3	社会人基礎力	社会人としての基礎的なコミュニケーションや思考
	4	職業倫理	職業倫理綱領の説明。また医療事故や訴訟等の解説
	5	接遇	接遇マニュアル。挨拶や電話対応、メールマナーなど、接遇に関する知識
	6	キャリアデザイン	自身のキャリア形成について一緒に考えていく
	7	エビデンス	当法人で関わる分野のエビデンスの理解
	8	マーケティング・教育システム	HPおよびICT等でのマーケティングを開示。当施設の教育システムの概要を説明
係	9	物品管理	車椅子、福祉用具、物理療法機器、リハ管理機器等の管理、取扱い
	10	物品請求	物品請求の方法、手順
	11	電子カルテ	電子カルテの記入方法。SOAP記入方法の理解
	12	計画書作成(通所・ショート)	通所・ショートステイ計画書の作成方法
	13	計画書作成(入所)	入所計画書の作成方法
コアカリキュラム	14	リスク管理	リスク管理コアカリキュラムでの活動内容。リスク管理総論
	15	リスク管理(呼吸・循環) ①②③	呼吸器・循環器疾患・障害に関する基礎知識の理解
	16	脳卒中	脳卒中コアカリキュラムでの活動内容。中枢神経疾患の病態理解と必要な評価と治療
	17	認知症	認知症コアカリキュラムでの活動内容。認知症の病態理解と必要な評価と治療
	18	摂食嚥下・栄養	摂食嚥下コアカリキュラムでの活動内容。摂食嚥下および栄養の基礎知識と評価
	19	在宅支援	在宅支援コアカリキュラムでの活動内容。生活期における在宅復帰・療養支援、制度理解
	20	排泄支援	排泄コアカリキュラムでの活動内容。排泄の基礎知識と評価
	21	研究法	研究の重要性、当法人で行っている研究結果の開示を行う
	22	動作分析	動作分析コアカリキュラムでの活動内容。動作分析の基礎知識と評価
	23	触診技術	触診コアカリキュラムでの活動内容。触診技術の確認。実技中心に研修を行う
委員会	24	介助技術 ①②③	衛生委員会の活動。基本的な動作の介助技術について、実技中心に研修を行う ※3コマ予定
	25	感染予防	感染マニュアルの開示。施設での感染に対する予防的処置や基本的知識
	26	褥瘡予防	褥瘡マニュアルの開示。褥瘡に関する基礎知識とシーティング・ポジショニングの重要性
	27	事故防止	事故防止マニュアルの開示。当施設で起きたインシデント、アクシデント報告。急変時に必要な知識の理解を深める
生活期リハ	28	入所リハビリテーション	当施設入所リハビリテーションの概要説明(入居施設含む)。制度理解、入所リハの重要性と今後の展望
	29	通所リハビリテーション	当施設通所リハビリテーションの概要説明(通所介護含む)。制度理解、通所リハの重要性と今後の展望
	30	訪問リハビリテーション	当施設訪問リハビリテーションの概要説明(訪看含む)。制度理解、訪問リハの重要性と今後の展望
	31	生活期における理学療法	生活期における理学療法について
	32	生活期における作業療法	生活期における作業療法について
	33	生活期における言語聴覚療法	生活期における言語聴覚療法について
C	34	OSCE	OSCEを実施し、能力評価を行う
	35	case study①	入所・通所・訪問セラピストによる症例発表
	36	case study②	
	37	case study③	
その他	38	入浴介助	介護士の入浴介助の見学を行う。リハビリテーションプログラム立案に役立てる

コアカリキュラム(Core Curriculum)

定義

基本的で必須の学習項目のこと。
生活期リハビリテーション領域における人材育成を目的とする教育課程の編成の際に必須に含むべき項目群を指す。
当施設では12項目のコア・カリキュラムを設定。

目的

- ①研修会の受講・開催にて、**資質の向上**を図る
- ②**課題解決**に向けた活動
- ③エキスパート・ジェネラリストとしての**組織開発**

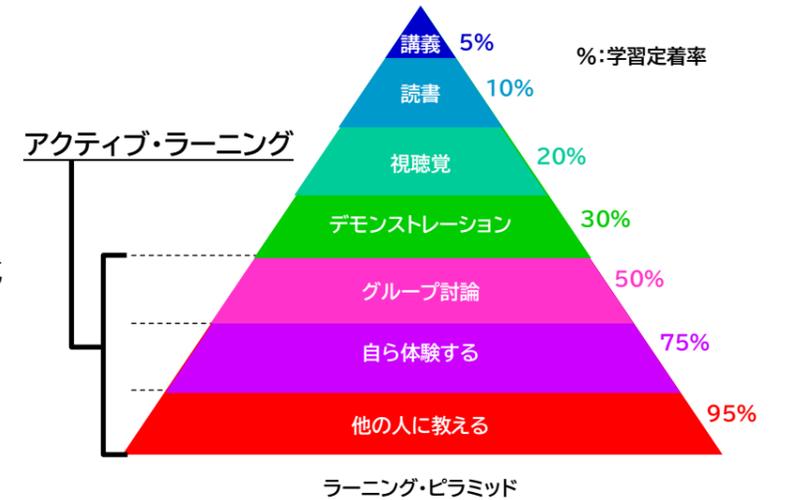
コアカリキュラム

- 管理運営
- 在宅支援
- リスク管理&転落転倒
- 認知症
- 脳卒中
- 摂食嚥下&栄養
- 触診
- 就労支援
- シーティング&ポジショニング
- 排泄支援
- 動作分析
- 研究ゼミ

頻度・内容

- 月2回以上
- アクティブラーニング**※を積極的に活用(文部科学省推奨)
- 新しい時代に求められる資質・能力を育成

※**アクティブラーニング** 定義
主体的・対話的で深い学び
例)グループワーク、ディベート 等



人材育成 ~1on1ミーティング~

「1on1ミーティング」とは、上司が部下の主体的な内省を促すことを目的として行う人材育成の手法のこと。
いわゆる目標管理制度の評価面談は、部下の目標設定に対し上司が評価を伝える場である一方、1on1ミーティングは、組織運営の向上を目指し最大限の潜在力を引き出すことを目的として部下の為に行う面談のこと。



4月:目標面談

目標設定
PDCA
コンディション
課題解決

9月:キャリア面談

キャリア・能力開発
PDCA
コンディション
課題解決

3月:振り返り面談

年間の振り返り
PDCA
コンディション
課題解決



先輩セラピスト インタビュー (採用サイト「弘善会職員の想い」より 要約)



理学療法士 (リハ長) 渡辺 健太 藍野大学 2009年卒業

夢をカタチに！来たれアロンティアクラブへ -君を咲かせる場所がある-

私は理学療法士として、急性期から在宅まで幅広い分野で経験を積んできました。特に呼吸器ケアに興味を持ち、矢木脳神経外科病院に転職し呼吸リハのスペシャリストを目指しました。その後、介護老人保健施設アロンティアクラブでリハビリ体制の立て直しと強化の任を受け、チームビルディングや施設内外連携を推進してきました。我々の目標は、住之江区において地域NO.1のリハビリ施設となることです。目標を達成すべく、臨床・教育・研究・社会貢献活動を通じて、地域社会の創造に貢献することをミッションとして掲げています。

我々の教育方針としては、高い専門性と多様なニーズに応えられるジェネラリストの育成に力を入れています。その先には認定資格を取得するなど、付加価値の高いセラピストを目指してほしいと考えています。新人から中堅層まで、生活期のリハビリで必要な当施設独自のコアカリキュラムを設けているのが特徴です。また学会発表などで、専門性を高める取り組みも後押ししています。そのようなジェネラリストを育成するシステムがあるのが、我々老健アロンティアクラブのリハビリテーション部の強みです。

地域社会の課題に対し戦えるリハビリテーション部門を作るべく、セラピストとしての成長意欲やチャレンジ精神のある方、新しいことにワクワクできる方、ぜひご応募ください！



作業療法士 國場 歩 大阪保健医療大学 2015年卒業

産休育休がとりやすい職場

私は法人内の急性期病院からアロンティアクラブに異動してきました。子育て世代の職員も多く在籍しています。子育ても一つのキャリアと考え仕事との両立も理解してもらえる職場です。チームワークや人間関係を大切に、助け合えるチームだと思います。特に子供の急な体調不良等での欠勤があっても皆嫌な顔一つせずサポートしてくれます。だからこそ私も思いやりの気持ちを大切に働いています。



作業療法士 岡田 実莉 阪奈中央リハビリテーション専門学校 2018年卒業

OTとしての成長／多職種連携がとりやすい職場

私は生活に寄り添える作業療法士を目指し、生活期のリハビリに携わりたいと思い、アロンティアクラブに転職しました。老健でのリハビリは、利用者様の在宅復帰後の生活を見据えて行います。そのためは、利用者様の生活を理解し、個性を見出すことが大切です。化粧体操指導士の資格も取り、利用者様が「また来たい」と思えるリハビリを心がけています。さらに「してもらいリハビリ」から「やりたいリハビリ」になるようADOCという専用アプリを導入し、具体的な目標設定を利用者様と協働で進めています。

PT・OT・STの連携や、入所・通所・訪問の連携も取りやすい職場です。例えば、車椅子で食事をとることが目標の利用者様について、PTではシーティング、OTでは食事動作や自助具の評価、STでは嚥下評価をする等、ミールラウンドといった協働で活動することも多く、連携がとりやすいことが魅力です。スタッフ間の仲も良く、フォローしあえる温かい職場です。



言語聴覚士 田原 弥樹 大阪人間科学大学 2020年卒業

若手ST向け教育システムを経て

私は、2年目で急性期から老健に転職しました。方向性を具体的に見据えてリハビリを進めていく老健の流れに最初は戸惑いましたが、先輩方に助けられながら経験を積ませて頂いています。

当施設のSTは多数の先輩方が在籍しています。病院や訪問など様々な経験をされている為、具体的なアドバイスを得られ、いつも親身に相談に乗って頂けます。3年目で当法人の学術大会に初めて発表した時は、症例についてのみならず発表の姿勢などから教えて下さり、アウトプットの良い機会になりました。学ぶべき事が多くある今、相談しやすい環境に助けられています。



新人セラピストに聞きました！ -入職してからの振り返りと今後の抱負-



理学療法士 西川 海翔 奈良リハビリテーション専門学校 2023年卒業

1年目から老健に入職してみた -経験1年を経て-

当施設に入職して一年が経ちました。入職して、治療の知識や技術だけでなく、多職種・多部門と連携を取り、様々な視点から考える事や情報共有の大切さを学びました。

また老健は家屋調査に行く機会やリハビリ会議等で本人や家族様、ケアマネジャーさんと関わる機会が沢山あります。リアルタイムでの本人や家族様の困っている事を聴取出来るため、在宅支援を実感できるのが魅力です。目標達成に向けた取り組みや達成した時の喜びなどを共有でき、より良好な関係を築くことができました。とてもやり甲斐ある仕事だと改めて感じることが出来ます。Visor (バイザー) 制度があるため、個人に合わせた教育をしてもらえることも魅力的です。



作業療法士 佐伯 沙也華 京都橘大学 2022年卒業

1年目から老健に入職してみた -経験2年を経て-

私は、在宅生活や在宅復帰に関わりたいと思い、1年目から生活期での勤務を志望しました。多岐にわたる知識・技術の研修や社会人としての資質を高める研修等、学びの多い職場です。コアカリキュラムの一つに「触診」があり、基本的な触り方から学ぶ機会があります。その他コアカリキュラムの研修会では、月2回の開催で就業時間内に幅広い分野の内容を学ぶこともできます。臨床に即した研修会が多く、臨床での疑問を都度解消することができるのが魅力です。

新卒から施設で勤務することは利用者様のリスク管理面などしっかりと学べるのか不安もあるかと思っています。むしろ生活期の方が沢山のリスクが潜んでいるため、よりリスク管理の徹底が必要で学びになるのではないかと感じています。



理学療法士 上田 宙睦 姫路ハーベスト医療福祉専門学校 2020年卒業

1年目から老健に入職してみた -入所・通所・訪問での3年間の経験-

1-2年目で入所、通所、3年目からは訪問リハビリを主に担当しました。新卒から3年間で入所、通所、訪問、それぞれを経験したことで在宅復帰までの流れや在宅支援の一連が想像でき、自宅生活を送る上での障壁や課題に対してのアプローチもより明確に行えるようになりました。入所では見えない部分も通所・訪問では垣間見ることができ、在宅の奥深さを痛感しております。一筋縄ではいかないところが在宅の面白さであり、その難しさから日々発見があり楽しく臨床に向かっています。



理学療法士 川上 純太 大和大学 2021年卒業

当法人のジョブローテーションシステムにより、急性期病院から老健へ異動してみた

当法人の制度を通して、1年目に急性期病院、2年目から当施設で勤めています。当初は職場環境の変化に不安でしたが、若手から幅広く経験できたこの制度に感謝しています。

特に、急性期病院では発症・受傷直後のリハビリテーションを学びました。その経験を活かし、現在は入所者様の在宅復帰支援に取り組んでいます。入所者様の中には、まだ急性期や回復期の状態にある方や中年層の方も沢山おられます。このことから、急性期から生活期の繋がりを若手3年以内で学べたことは自身のセラピスト人生において、非常に大きなことだったと考えます。さらには自然治癒力の少ない生活期では、リハビリテーションでの回復がダイレクトに反映されるため、自身のスキルアップにも繋がるのが魅力的だと思います。

医療法人弘善会グループ

採用サイト

弘善会職員の想いページ [はこちら](#)➡

